

AperTO - Archivio Istituzionale Open Access dell'Università di Torino

Le uscite delle donne dal mercato del lavoro: quanto pesano la classe, il contratto e il settore? Un confronto tra Italia, Spagna, Danimarca e Regno Unito

This is a pre print version of the following article:

Original Citation:

Availability:

This version is available <http://hdl.handle.net/2318/150280> since 2016-08-04T11:01:47Z

Terms of use:

Open Access

Anyone can freely access the full text of works made available as "Open Access". Works made available under a Creative Commons license can be used according to the terms and conditions of said license. Use of all other works requires consent of the right holder (author or publisher) if not exempted from copyright protection by the applicable law.

(Article begins on next page)

Le uscite delle donne dal mercato del lavoro: quanto pesano la classe, il contratto e il settore? Un confronto tra Italia, Spagna, Danimarca e Regno Unito

*Cristina Solera**

Abstract

Utilizzando l'*European Community Household Panel* (ECHP), in questo lavoro si analizza l'effetto della classe, del contratto e del settore sulle uscite delle donne dal mercato del lavoro in quattro paesi con configurazioni istituzionali e culturali differenti: l'Italia, la Spagna, la Danimarca e il Regno Unito. I risultati delle analisi empiriche confermano che le linee di divisione della forza lavoro femminile variano tra paesi. In Italia ciò che più conta è il settore, se pubblico o privato. Anche in Spagna lavorare nel pubblico facilita la continuità, ma anche essere in una posizione occupazionale alta o lavorare con contratti stabili. In Danimarca, dove le politiche e la cultura sostengono il coinvolgimento delle donne con figli nel lavoro retribuito e dove la segmentazione del mercato del lavoro è minima, le donne raramente smettono di lavorare per diventare "casalinghe", indipendentemente dal loro capitale umano e dalle caratteristiche del loro lavoro. Nel Regno Unito, dove le disparità salariali sono alte, il sostegno pubblico per la conciliazione è minimo e la solidarietà intergenerazionale più debole, le uscite delle donne dal mercato del lavoro sono frequenti e stratificate per tutte le linee, per classe, settore e contratto, oltre che per capitale umano.

Parole chiave

Partecipazione femminile al mercato del lavoro, conciliazione famiglia-lavoro, segmentazione del mercato del lavoro, tipo di contratto, settore pubblico, classe.

Abstract (Women's labour market interruptions: do class, contract and sector matter? A comparison of Italy, Spain, Denmark and the UK)

By drawing on the European Community Household Panel (ECHP), in this paper we analyze how the class, the contract and the sector influence women's exits from the labour market in four countries with different labour markets, welfare policies and normative models: Italy, Spain, Denmark and the United Kingdom. The empirical results confirm that the dividing lines of the female workforce vary between countries. In Italy the most important line is given by the sector, whether public or private. Also in Spain the sector is important, but so are the class and type of contract. In Denmark, where policies and culture support the involvement of women with children into paid work and where the segmentation of the labour market is minimal, transitions to inactivity are rare and largely independent of their human capital and position in the labour market. In the United Kingdom, where wage disparities are high, public support for work-family reconciliation is minimal and intergenerational solidarity weaker than elsewhere, women's labour market interruptions are more frequent and dependent from all the lines that define their position in the labour market, the class, the contract and the sector, as well as the human capital.

Key words

Women's labour market participation, work-family reconciliation, labor market segmentation, type of contract, public sector, class.

* Università degli Studi di Torino, Dipartimento di Culture, Politica e Società

1- Introduzione

Nella seconda metà del ventesimo secolo i tassi di occupazione femminile sono cresciuti in tutti i paesi avanzati, grazie innanzitutto al comportamento delle donne con responsabilità familiari. Le donne delle generazioni più giovani si sono infatti differenziate, rispetto alle proprie madri e alle proprie nonne, non soltanto perché hanno acquisito più istruzione e sono entrate in numero più massiccio all'interno del mercato del lavoro ma anche perché ne sono fuoriuscite in quantità minore o hanno accorciato la durata delle loro interruzioni legate al matrimonio e alla nascita dei figli.

Sebbene queste tendenze si siano verificate ovunque, esistono considerevoli differenze fra i paesi nel quanto e per chi i modelli di partecipazione femminile lungo il corso di vita sono cambiati. Come una vasta letteratura mostra (e.g.: Blossfeld e Drobnic, 2001; Crompton, 2006; Solera, 2009), i tipi di aggiustamento nella partecipazione che le donne e le coppie mettono in atto nella fase di formazione della famiglia dipendono da un complesso di risorse, materiali e simboliche, a cui possono accedere nei differenti paesi: risorse di capitale umano, di reddito e di tempo; risorse provenienti dalle donne stesse, dai loro compagni, dalle reti parentali o dal contesto istituzionale ed economico in cui agiscono. I tipi di aggiustamento dipendono anche dalla posizione che la donna occupa nel mercato del lavoro. Ovunque infatti si osserva che donne in posizioni occupazionali più alte tendono meno frequentemente a passare al part-time o ritirarsi dal mercato del lavoro quando hanno figli piccoli. Le ragioni sono molteplici. Innanzitutto, chi lavora in posizioni più alte guadagna di più. Ha anche lavori più gratificanti, con più responsabilità e riconoscimento sociale, con più prospettive di carriera. Inoltre, donne in professioni più elevate sono ovunque meno tradizionali nei loro atteggiamenti di genere, sono, direbbe Hakim (2000), più *work oriented*. Tutti questi elementi rendono le donne più attaccate al mercato del lavoro, sia strumentalmente perché il costo opportunità di lasciare questi lavori "buoni" è alto, sia, alla Boudon, cognitivamente, perché lavorare diventa centrale nelle definizioni di se e del proprio benessere (Solera e Negri, 2008).

I tassi di continuità o discontinuità lavorativa si differenziano anche per tipo di contratto: se a tempo pieno o parziale, se a tempo determinato o indeterminato. Come vari studi dimostrano (e.g.: O'Reilly e Fagan, 1998; Signorelli *et al.*, 2010; Bertolini, 2012), il loro effetto sulla partecipazione non è univoco. Il part-time infatti, se da un lato può facilitare la conciliazione tra lavoro e famiglia, e quindi la continuità, dall'altro risulta spesso concentrato in lavori meno qualificati o meno gratificanti, che è quindi meno "costoso" lasciare o che viene scelto da donne che sono già più *family oriented* e quindi più propense a ritirarsi dal mercato del lavoro. Lo stesso vale per i contratti cosiddetti flessibili. Da un lato la flessibilizzazione del mercato del lavoro potrebbe favorire la conciliazione, contribuendo a ridurre, grazie a modulazioni di orari più flessibili, le uscite delle donne dal mercato del lavoro o in casi di interruzioni, favorendone i rientri, grazie alla facilità, in mercati "flessibili", di trovare un nuovo lavoro. Dall'altro lato, in molti paesi i lavori a tempo determinato tendono ad essere concentrati in posti che sono molto meno desiderabili in termini di salari, protezione sociale e prospettive di carriera (Bertolini, 2012). Ciò potrebbe sfavorire una continuità di carriera delle donne, esponendole a periodi di disoccupazione o, in assenza di protezioni della maternità, inducendole a lasciare la forza lavoro. Lavorare con contratti a termine in lavori non "buoni" può avere ricadute anche sulla divisione di genere del lavoro familiare, indebolendo le donne nella negoziazione di una più equa ripartizione delle responsabilità familiari all'interno della coppia: o perché il partner è anch'esso precario e senza diritto a congedi o altre protezioni o perché, se è un lavoratore dipendente, è lui ad avere il reddito stabile e spesso più elevato (Saraceno, 2005).

Vari studi dimostrano che la tendenza ad avere carriere continue è marcata anche dal settore in cui la donna lavora, se nel pubblico o nel privato. Come noto, il settore pubblico offre opportunità di lavoro in campi tipicamente femminili con condizioni di lavoro *family-friendly* date da, rispetto al privato, orari relativamente brevi e flessibili, minor pressione a lavorare ore extra, e minor penalizzazioni salariali e di chance di carriera dopo un periodo di congedo (e.g.: Gornick e Jacobs, 1998; Mandel e Semyonov, 2006; Stier e Yaish, 2008).

Seppure numerosi lavori abbiano mostrato il ruolo della classe, del contratto o del settore nel disegnare i percorsi delle donne dentro e fuori il mercato del lavoro, pochi li hanno analizzati congiuntamente, o, quando lo hanno fatto, hanno adottato un impianto comparativo tra paesi. In questo lavoro, utilizzando l'*European Community Household Panel* (ECHP, 1994-2001), analizzo come pesino la classe, il contratto e il settore nelle uscite delle donne dal mercato del lavoro in

quattro paesi diversi, l'Italia, la Spagna, la Danimarca e il Regno Unito; paesi con mercati del lavoro, politiche di welfare e modelli normativi distinti. Poiché l'interesse verte sui movimenti collegati alle allocazioni di genere delle responsabilità familiari, mi concentro su donne di età compresa fra i diciotto e i quarantacinque anni e osservo la loro probabilità, da un anno all'altro, di smettere di lavorare per diventare inattive, analizzando come vari a seconda della loro collocazione nel mercato del lavoro. Le domande che mi pongo sono dunque: quali sono le maggiori linee che frammentano la forza lavoro femminile in questi paesi: la classe occupazionale, l'orario lavorativo, il settore d'impiego o la natura del contratto? Quanto queste diverse linee di demarcazione sono legate ai diversi contesti istituzionali e culturali in cui le donne sono *embedded*?

Prima di procedere a mostrare i risultati delle analisi empiriche, il paragrafo che segue tratteggia brevemente tali contesti differenti.

2- Italia, Spagna, Danimarca e Regno Unito: contesti differenti

Come una vasta letteratura teorica ed empirica mostra, molteplici sono i fattori, micro e macro, intraindividuali e interindividuali, che influenzano le scelte di offerta di lavoro femminile, così come di fecondità e di cura, e che quindi disegnano i corsi di vita femminili tra famiglia e lavoro.

Cruciali sono le risorse con cui ci si presenta sul mercato del lavoro, innanzitutto i propri investimenti in capitale umano (Becker, 1975), e le preferenze che li hanno guidati, così come quelle rispetto ai modelli di genere (Hakim, 2000). Cruciali sono anche le preferenze e le risorse (di reddito, di capitale umano e sociale, di tempo) di coloro con cui si hanno "vite collegate", del proprio partner, della famiglia di origine, della rete di parentela (Blossfeld e Drobnic, 2001; Donati e Naldini 2012).

Cruciali sono le caratteristiche del contesto. Conta il mercato del lavoro, la sua struttura, il suo livello di domanda, la sua regolazione: se la domanda di lavoro è bassa, e se la flessibilità del mercato del lavoro nelle entrate o nelle uscite o quella nell'organizzazione degli orari è poco incentivata o tutelata, le donne sperimentano più spesso carriere fatte di interruzioni, e di interruzioni lunghe e senza ritorno (Bettio *et al.*, 1996; Plantenga e Remery, 2009). Contano le norme sociali, in particolare quelle che definiscono i ruoli di uomini e donne e che condizionano la desiderabilità di un coinvolgimento di queste ultime nel lavoro per il mercato, anche quando diventano mogli e madri, così come di un coinvolgimento maggiore degli uomini nel lavoro domestico e di cura (Bittman *et al.*, 2003; Pfau Effinger, 2011). Contano anche le politiche di welfare, e in particolare le politiche di conciliazione, in che modo e quanto puntino su servizi, congedi o piuttosto su trasferimenti finanziari, in che modo promuovano una "de-familizzazione" delle responsabilità di cura, spostandole verso lo stato o il mercato, e al contempo favorendo una più equa distribuzione dentro la famiglia tra uomini e donne (Gornick and Meyers, 2003; Naldini e Saraceno, 2011; Steiber e Hass, 2012).

I comportamenti delle donne nella divisione del lavoro tra mercato e famiglia sono dunque l'esito di complessi processi di scelta in cui preferenze e orientamenti normativi vengono mediati con quelli altrui, con le risorse proprie, del proprio partner, della rete di parentela, con le caratteristiche del contesto in cui si vive. Per darne conto è necessario un quadro analitico che tenga insieme tutte queste molteplici influenze. E' proficuo perciò muoversi dentro un ambiente teorico in cui struttura e agire non siano considerati antitetici, dentro un paradigma dell'attore che contempli la compresenza e l'intersezione tra dimensioni oggettive e soggettive, tra dimensioni sia materiali che simboliche e istituzionali, sia micro che macro (Solera, 2009).

I paesi analizzati in questo lavoro presentano forti differenze in tutti gli "ingredienti" di contesto che la letteratura ha segnalato come rilevanti, tali da farli appartenere a diversi regimi, sia che si usino criteri più classici, sia criteri più sensibili al genere. Notoriamente, la Danimarca appartiene al regime socialdemocratico, il Regno Unito a quello liberale, Spagna e Italia entrambe al regime familista, seppure le loro somiglianze nei modelli di famiglia e di genere siano diminuite nell'ultimo decennio (Martín-García, 2013). Dopo un breve accenno alle differenze nei tassi e nei modelli di partecipazione femminile, in questo paragrafo tratteggio il profilo dei quattro paesi analizzati rispetto ai seguenti "ingredienti": alla struttura del mercato del lavoro (con attenzione particolare al grado e tipo di terziarizzazione e al peso e alle caratteristiche del settore pubblico); alla regolazione del mercato del lavoro (in particolare alla forma e intensità della flessibilizzazione messa in atto, se avvenuta prevalentemente attraverso i lavori con contratti temporanei o quelli part-time); alle politiche di

conciliazione (riportando soprattutto i dati sulla diffusione dei servizi per la prima infanzia, che sono la misura di conciliazione che risulta avere gli effetti più univoci e forti sulla partecipazione delle madri al mercato del lavoro; Uunk *et al.*, 2005; Fondazione Brodolini, 2011); infine ai comportamenti e agli atteggiamenti rispetto alla divisione di genere del lavoro. Tali “ingredienti” di contesto vengono tratteggiati attraverso dati che si riferiscono a metà anni '90 e ai primi anni del 2000, essendo questi gli anni coperti dai dati micro ECHP su cui si basano le analisi empiriche delle sezioni successive.

I quattro paesi analizzati si differenziano innanzitutto per il livello e il tipo di coinvolgimento delle donne nel mercato del lavoro. Nel 1995 i tassi di attività delle donne variavano dal 74 % in Danimarca al 66% nel Regno Unito a circa il 43% in Italia e il 45% in Spagna (Oecd, 2001a). Il livello di istruzione marca una differenza ovunque ma soprattutto nei paesi del Mediterraneo dove il gap nei tassi di attività tra donne ad alta e bassa istruzione era massimo (Oecd, 2002). Italia e Spagna infatti mostrano un modello di partecipazione del tipo “*opt in/opt out*”: rispetto alla Danimarca e al Regno Unito, un minor numero di donne inizia una carriera sul mercato del lavoro, soprattutto se possiedono un basso livello di istruzione o se sono delle coorti più vecchie, ma tra coloro che la iniziano, la maggior parte persegue una partecipazione *full-time* continua. La partecipazione continua rappresenta la norma anche per la Danimarca dove, però, quasi nessuna donna non ha mai lavorato. Di contro, il modello tipico del Regno Unito è sempre stato quello della discontinuità, di interrompere quando i figli sono piccoli e rientrare quando sono più grandi. Tuttavia, le donne britanniche hanno nel tempo aumentato il loro attaccamento al mercato del lavoro, riducendo le fuoriuscite (in particolare se di livello di istruzione elevato) o, nel caso di fuoriuscita, riducendone la durata, tornando a lavorare più spesso tra un figlio e l'altro e più velocemente dopo la gravidanza (Solera, 2009; EIGE, 2011; Fondazione Brodolini, 2011).

La continuità delle carriere lavorative femminili è influenzata non soltanto dall'istruzione ma anche dalla posizione nel mercato del lavoro. Innanzitutto, cruciale è se la donna lavora nel settore pubblico o privato (Solera e Bettio, 2013; Bettio, 2002). Il settore pubblico ha infatti offerto opportunità di lavoro alle donne in settori quali l'istruzione, la sanità e i servizi sociali che rappresentano una esternalizzazione dei lavori che da sempre sono stati considerati femminili, in quanto tradizionalmente svolti dalle donne dentro la famiglia. Inoltre il settore pubblico ha offerto lavori con condizioni vantaggiose, date da contratti stabili e da orari e tutele che garantiscono una maggiore compatibilità fra lavoro e famiglia. In Danimarca, come in altri paesi scandinavi, uno dei motivi per cui la partecipazione continua è la norma risiede nell'alta quota di forza lavoro femminile all'interno del settore pubblico. In questo paese però la continuità è garantita anche dalla presenza di politiche di conciliazione universali, in particolare sotto forma di servizi per l'infanzia. Nel 2000 il 64% dei bambini sotto i tre anni erano accolti in servizi per l'infanzia (Oecd, 2001b, tabella 4.7). Anche la cosiddetta *flexi-security* del sistema danese (ossia un alto grado di flessibilità lavorativa e di apertura del mercato combinate con un'alta spesa sociale per le politiche attive del mercato del lavoro e per il sostegno al reddito) aiuta il mantenimento della donna all'interno del mercato del lavoro. La *flexi-security* e le generose politiche familiari si traducono, infatti, in frequenti transizioni tra lavoro, istruzione, cura della famiglia e tempo libero che raramente implicano il ritiro completo dal mercato del lavoro (Madsen, 2002; Grunow e Leth-Sørensen, 2006).

Il Regno Unito offre uno scenario differente. Rispetto alla Danimarca, registra tassi di occupazione femminili ugualmente alti per le donne più istruite, un po' più bassi per quelle meno istruite, e un livello di segregazione di genere complessivamente simile (Bettio e Verashchagina, 2009, tabella A1). Tuttavia il tipo di terziarizzazione perseguita ha preso altre strade. Nel Regno Unito a guidarla è stato il mercato, non lo Stato come in Danimarca, e ciò è avvenuto attraverso una strategia di riduzione dei salari e delle protezioni che ha stimolato la crescita di un ampio segmento secondario di lavoro femminile part-time (Crouch, 1999). Nel 1995 nel Regno Unito il lavoro part-time rappresentava il 44% dell'occupazione femminile contro il 35% in Danimarca (European Commission, 2007, Allegato 2). Inoltre, a differenza di quanto accaduto in Danimarca, nel Regno Unito il lavoro part-time si è sviluppato dentro un quadro di politiche familiari residuali, che definiva i figli e la cura come una “questione privata” in cui lo stato non doveva interferire. Fino a fine anni '90 i congedi di maternità presentavano infatti una durata e copertura di reddito tra le più basse in Europa, ed erano l'unica forma di congedo disponibile, non essendo previsti per legge né i congedi genitoriali né quelli di paternità (Plantenga e Remery, 2005). Inoltre, i servizi di cura coprivano solo il 34% dei bambini sotto i tre anni, e per lo più su base part-time (Oecd, 2001b, tabella 4.7).

Il sostegno alla conciliazione inizia a crescere a partire dal 1998 con la *National Childcare Strategy* lanciata dal Partito Laburista, ma assume principalmente la forma di credito d'imposta destinato alle famiglie lavoratrici a basso e medio reddito (Lewis, 2003). Inoltre, sul lato dell'offerta di servizi, l'investimento è stato principalmente indirizzato verso i servizi per i bambini in età pre-scolare piuttosto che per bambini 0-3 anni, e su base part-time piuttosto che *full-time*. Il risultato è che nel Regno Unito essere in grado per le donne di avere una carriera continua quando "si mette su famiglia" dipende ancora fortemente dalle risorse economiche individuali e famigliari. Vari studi dimostrano infatti che nel Regno Unito negli anni '80 e '90 è aumentato il divario fra donne con un alto grado di istruzione e lavori qualificati, e donne a bassa istruzione, impiegate in lavori poco retribuiti, che interrompono più frequentemente e per più tempo e che, quando rientrano, lo fanno per lo più con lavori part-time (Dex *et al.*, 1998; Solera, 2009). In mancanza di politiche universali e generose di conciliazione, nel Regno Unito il lavoro part-time ha infatti rappresentato per molte donne (specialmente per le meno istruite) la strategia principale di conciliazione. Tuttavia, avendo i connotati di un segmento secondario, ha spesso condotto a un intrappolamento, implicando forti penalizzazioni di salario e di carriera (O'Reilly and Fagan, 1998).

Rispetto alla Danimarca e al Regno Unito, la Spagna e l'Italia hanno seguito ancora un altro tipo di strada. Qui la terziarizzazione non è stata guidata né dallo Stato né dal mercato, è arrivata più tardi e non ha mai raggiunto i livelli del Nord Europa. E' stata invece frenata da un persistente dualismo geografico, soprattutto in Italia, che ha limitato lo sviluppo dei servizi alla produzione, e da un regime di welfare familistico che ha inibito l'esternalizzazione di beni e servizi quali i servizi alla persona e quelli sociali (Bettio e Villa, 1998). Nei paesi mediterranei infatti, sotto l'assunto di precisi modelli di genere e di solidarietà intergenerazionali, le politiche di sostegno al costo dei figli e alla cura rimangono scarse (Naldini e Saraceno, 2011). A fine anni '90 soltanto il 7% dei bambini sotto i tre anni in Italia e il 5% in Spagna frequentava un asilo nido (Oecd, 2001b, tabella 4.7). Come molte studiose argomentano, questa terziarizzazione parziale dentro un modello di welfare familistico ha contribuito a inibire sia la partecipazione femminile al mercato del lavoro che la fecondità, entrambe tra le più basse in Europa. Ha anche contribuito a produrre forti divisioni tra donne ad alta e a bassa istruzione. L'Italia e la Spagna infatti registrano uno dei maggiori gap per livello di istruzione nei tassi di occupazione e, tra coloro che lavorano, nei tassi di presenza nel pubblico. Seppure di estensione minore rispetto alla Danimarca, anche in questi paesi il settore pubblico ha dunque rappresentato un datore di lavoro cruciale per le donne, soprattutto per quelle istruite. Come Solera e Bettio (2013) argomentano per il caso italiano, il pubblico infatti ha offerto tutta una serie di condizioni di lavoro (orari corti e più flessibili, possibilità di prendere congedi senza penalizzazioni al rientro, avanzamenti di carriera sulla base dell'anzianità di servizio) che non solo hanno favorito la continuità lavorativa ma ridotto anche il costo organizzativo e psicologico della conciliazione, rendendola meno faticosa. Queste condizioni sono risultate particolarmente attraenti a fronte di altri elementi che sono peculiari del contesto italiano. La scarsa domanda di lavori qualificati che proviene dal settore privato, la scarsa diffusione del part-time¹, la persistenza di norme di genere piuttosto tradizionali a fianco di deboli politiche universalistiche di conciliazione, hanno spinto le donne italiane istruite verso il settore pubblico, visto come unico possibile ambito in cui non sprecare il proprio investimento in istruzione senza al contempo sacrificare quello nei figli.

In Italia e Spagna le divisioni nel mercato del lavoro non corrono solo lungo l'asse pubblico/privato, ma anche lungo quello tra settore formale e informale, tra piccola e grande azienda, tra lavoratore dipendente e autonomo. Nei decenni del dopoguerra, infatti, il welfare ha assunto un profilo fordista: è stato indirizzato a tutelare il lavoratore del settore industriale, generalmente uomo, con un contratto permanente a tempo pieno, sotto l'assunto di piena occupazione, di stabilità del mercato del lavoro, e di stabilità del matrimonio e della sua divisione di genere del lavoro. Ampi settori della popolazione sono stati lasciati privi di protezione. Come vari autori sostengono (Barbieri, 2009; Polavieja, 2005; De Luigi e Rizza, 2011), le riforme di deregolamentazione degli anni '80 e '90, definite parziali e selettive, non hanno modificato tali segmentazioni. Anzi, erodendo progressivamente le protezioni per i nuovi assunti, senza una revisione in direzione universalistica degli ammortizzatori sociali (inclusi i congedi di maternità e genitoriali), hanno ulteriormente

¹In Italia e in Spagna nel 1995 il lavoro part-time rappresentava solo il 6-7% dell'occupazione totale, contro circa il 20% in Danimarca e il 25% nel Regno Unito (European Commission, 2007, allegato 2).

rafforzato la cosiddetta struttura *insider/outsider* del mercato del lavoro, aggiungendo nuove linee di segmentazione, come quella della generazione e del contratto. Sono state infatti le donne e i giovani ad essere particolarmente colpiti da questa flessibilizzazione a margine, anche quando istruiti. L'istruzione tuttavia continua a fare differenza: se non impedisce di avere esperienze di lavoro temporaneo, pare però proteggere dal rischio di intrappolamento. Sia in Italia che in Spagna le *chance* di traghettare verso lavori stabili e "buoni" sono maggiori tra i giovani e le giovani laureate che tra chi è meno istruito (Casquel e Cunyat, 2005; Barbieri e Scherer, 2009). La Spagna si differenzia però dall'Italia per l'intensità di tale flessibilizzazione, a tal punto da essere in Europa uno dei paesi con la più alta incidenza di lavori temporanei. In questo paese già nel 1995 il 35% dei dipendenti lavorava con un contratto a tempo determinato, rispetto all'11% della Danimarca e al 7% dell'Italia e del Regno Unito (European Commission, 2007, Allegato 2).

Danimarca, Italia, Spagna e Regno Unito differiscono non soltanto nella struttura e nella regolamentazione del mercato del lavoro e nelle politiche di conciliazione in atto, ma anche nelle norme e nelle pratiche di genere per quanto riguarda la divisione del lavoro domestico e di cura. L'*Harmonised European Time-Use Survey* (HETUS) svolta su quattordici paesi rivela che, nelle coppie in cui entrambi lavorano, il divario di genere nella quantità di tempo giornaliero dedicato al lavoro non retribuito è minimo in Spagna e in Svezia² (insieme con Belgio e Francia), dove ammonta a circa un'ora e mezza, per salire a due ore e mezza nel Regno Unito e a circa quattro ore in Italia (Fagan, 2010). L'Italia risulta quindi il paese meno paritario nella divisione del lavoro familiare, soprattutto in quello domestico. I cambiamenti avvenuti hanno infatti riguardato di più il lavoro di cura che quello domestico, implicando quindi più una ridefinizione dei modelli di paternità che di quelli di genere. Persino nelle coppie più giovani e più istruite, dove la presenza dei "nuovi padri" è maggiormente visibile, il modello non è tanto quello "paritario" ma quello "collaborativo", in cui entrambi lavorano e lui partecipa alla gestione delle responsabilità e delle incombenze familiari di cui la donna rimane però il perno (Zajczyk e Borlini, 2010).

I comportamenti sembrano andare di pari passo con gli atteggiamenti. In Gran Bretagna, come visto, il comportamento tipico intorno alla maternità è quello dell'interruzione. Dati attitudinali dell'*International Social Survey Programme* del 1994 mostrano che in Gran Bretagna anche il consenso sull'opportunità che le donne lavorino a tempo pieno segue un andamento discontinuo: è pressoché universale in assenza di figli o con figli già cresciuti, mentre scende marcatamente se riguarda donne con figli piccoli. Nei paesi scandinavi l'approvazione di un coinvolgimento a tempo pieno delle madri nel lavoro retribuito è generale, così come generale è lavorare e continuare a farlo al di là dell'età dei figli e dell'istruzione o posizione nel mercato del lavoro dell'eventuale partner (Treas e Widmer, 2000). Per contrasto, in Italia il genere e l'istruzione polarizzano fortemente sia gli atteggiamenti che i comportamenti. Secondo l'analisi cluster eseguita da Treas e Widmer (2000) se si guarda solo al parere degli uomini l'Italia si troverebbe in un regime attitudinale *motherhood-centered*, lo stesso regime a cui, fino a metà anni '90, apparteneva la Spagna guardando all'intera popolazione. Se si prendono in considerazione solo gli atteggiamenti delle donne, l'Italia invece si troverebbe in un regime *work-oriented*, come quello dei paesi nordici. Sulla base degli stessi dati, Scott (1999) trova anche che in Italia i cambiamenti nel tempo sono stati lenti e contenuti e essenzialmente trascinati dalla crescita della componente istruita della popolazione. Una volta controllato per titolo di studio, le coorti più giovani non mostrano infatti una maggiore propensione, rispetto alle coorti più vecchie, ad approvare un coinvolgimento delle donne con figli piccoli nel lavoro retribuito. In Italia non solo gli atteggiamenti ma anche i comportamenti risultano relativamente costanti tra coorti (Solera, 2009) e fortemente polarizzati per istruzione (Solera, 2012).

Come mostrato da Naldini e Jurado (2013), questa relativa stabilità nel tempo osservata in Italia si discosta da ciò che emerge in Spagna, dove nell'ultimo decennio si è assistito a cambiamenti più marcati sia negli atteggiamenti che nei comportamenti. In Spagna, ad esempio, l'accordo sull'opinione che un bambino in età prescolare soffre se la madre lavora e che un padre non è adatto per occuparsi dei figli è meno diffusa che in Italia. Poiché la partecipazione delle donne al mercato del lavoro è aumentata in entrambi i paesi, ma maggiormente in Spagna, anche le coppie *male breadwinner* sono meno diffuse. Ciò si è affiancato a riforme nelle politiche per la famiglia e, come appena visto, a

² Secondo altri dati che includono la Danimarca, anche lì, come in Svezia, il tempo che i padri dedicano al lavoro non retribuito, così come l'uso dei congedi, è uno dei più alti in Europa (Esping-Andersen *et al.*, 2007).

comportamenti più paritari di divisione del lavoro familiare. I modelli di genere nei due paesi mediterranei non sono dunque più così assimilabili come lo sono stati per decenni.

Alla luce di queste differenze istituzionali e culturali tra i paesi inclusi in questo studio, cosa ci si può aspettare di trovare nell'impatto della classe, del contratto e del settore sui rischi per le donne di smettere di lavorare per dedicarsi a tempo pieno al lavoro familiare? Nel Regno Unito, dove le disparità salariali sono alte, il sostegno pubblico per la conciliazione è minimo e la solidarietà familiare intergenerazionale più debole che altrove (rispetto, in particolare, alla Spagna e all'Italia), la classe dovrebbe marcare una forte differenza. In Italia invece si suppone che la principale linea di divisione derivi dal settore di impiego (pubblico o privato) e, in Spagna, dal tipo di contratto (a tempo determinato piuttosto che tempo indeterminato). In Danimarca, dove l'occupazione materna è pienamente accettata e dove la protezione sociale, sia in termini di sicurezza che di sostegni alla conciliazione, non è segmentata lungo le linee occupazionali, è probabile invece osservare che le donne non interrompono indipendentemente dalla loro posizione sul mercato del lavoro.

3- Dati e variabili

Le analisi empiriche di questo lavoro si basano sull'*European Community Household Panel* (ECHP) dal 1995 al 2000³. ECHP è un panel europeo che dal 2004 è stato sostituito dall'*European Union Statistics on Income and Living Conditions* (EUSILC). In questo lavoro tuttavia ho deciso di usare ECHP, perché, nonostante sia più datato, offre informazioni sul settore di occupazione, non presenti invece in EUSILC. Come discusso nel paragrafo precedente, in molti paesi il divario pubblico/privato è forte. Se quindi si vuole dar conto di quali siano le principali linee di segmentazione dei percorsi delle donne dentro e fuori il mercato del lavoro, è necessario attingere ad un *dataset* che contenga anche informazioni sul settore. Inoltre, EU-SILC è un panel al momento solo di 4 anni, mentre ECHP è di 8 anni, e copre quindi tratti della vita degli intervistati più lunghi.

All'interno di ECHP ho selezionato solo donne che, in ogni anno del panel, hanno un'età compresa tra i 18 e 45 anni e che non stanno più studiando, che si trovano cioè in un momento della loro vita in cui sono nelle condizioni di diventare madri⁴. Di queste donne studio la partecipazione al mercato del lavoro attraverso modelli logistici a effetti casuali⁵. Più nello specifico, la *variabile dipendente* considera le donne che, anno per anno, sono occupate e indica se lo sono ancora nell'anno successivo ($y=0$) o se sono transitate alla condizione di inattiva ($y=1$). Non considero invece i movimenti da occupata a disoccupata, poiché rispondono ad altre logiche e meccanismi non necessariamente legati alla divisione di genere delle responsabilità familiari, su cui verte il mio interesse. Inoltre, seppure una

³ Per l'esattezza, la prima ondata dell'ECHP risale al 1994 ma, poiché una delle covariate cruciali, il tipo di contratto, è mancante per il 1994, la mia finestra di osservazione inizia nel 1995. Inoltre essa chiude nel 2000 invece che nel 2001, ultimo anno del panel, poiché la variabile dipendente che uso nei modelli è una variabile *lead*, che guarda a cosa accade nell'anno seguente.

⁴ Sebbene l'interesse sia rivolto al comportamento delle donne sul mercato del lavoro legato al fare famiglia, ho deciso di non circoscrivere il campione soltanto a donne in coppia o a quelle che hanno avuto figli. Questa scelta è dipesa da due motivazioni. In primo luogo, si è voluto evitare problemi dovuti alla selezione del campione, insiti nelle ricerche che studiano solo gruppi specifici di donne. Come sostiene Drobnic (2000), se si analizzano soltanto i dati relativi a donne con bambini o a donne sposate, non è poi possibile distinguere l'impatto di altri fattori che possono influenzare, in egual misura, tutte le donne, indipendentemente dal loro status di madri o mogli. In secondo luogo, circoscrivere il campione porterebbe a problemi di numerosità in quei paesi, come la Danimarca, in cui la partecipazione continua al mercato del lavoro è la norma, in cui quindi la variabile dipendente raramente assume valore uno (ossia in cui raramente le donne sperimentano l'evento transizione dal lavoro all'inattività).

⁵ Come noto, esistono due tipi di modelli per dati panel: i modelli ad effetti fissi e quelli ad effetti casuali. Qui uso questi ultimi per due ragioni: dato che tra i regressori includo anche il titolo di studio, che è *time-constant*, e data la non eccessiva numerosità del campione, soprattutto quello della Danimarca, i modelli ad effetti fissi infatti non consentono di includere nel vettore delle esplicative variabili costanti per individuo poiché lo stimatore di cui si avvalgono usa la variabilità temporale all'interno di ciascuna unità (stimatore within). Inoltre lo stimatore ad effetti fissi è costoso e genera una perdita di gradi di libertà, in quanto costruisce N variabili dummy degli effetti individuali da inserire all'interno della matrice dei regressori, i cui valori non sono osservabili ma vanno stimati. Il modello ad effetti casuali è dunque qui preferibile. Per avere stime consistenti, esso tuttavia deve rispettare l'assunto dell'incorrelazione tra le covariate inserite nel modello e gli effetti individuali omessi che confluiscono nella componente dell'errore. Un controllo preliminare con il test di Hausman ha verificato che tale assunto non è violato e che la forza e direzione degli effetti delle covariate di interesse non variano in modo rilevante se si applicano modelli ad effetti fissi (girati senza la variabile titolo di studio).

donna può avere sperimentato più di una transizione dall'occupazione all'inattività durante il periodo coperto dal panel, non distinguo le transizioni a seconda della loro ricorrenza e ordine. La ragione è che tentare di distinguere tra le prime transizioni e quelle successive sarebbe fuorviante, perché l'ECHP è un panel censurato a sinistra, che, cioè, non raccoglie informazioni retrospettive, non permette di sapere quanto sia accaduto nella vita degli intervistati negli anni precedenti la prima rilevazione. Quella che negli anni del panel risulterebbe come prima transizione potrebbe, effettivamente, essere la seconda o la terza durante la vita di queste donne. Inoltre, una analisi descrittiva preliminare segnala che solo circa il 2% delle donne nei 4 paesi analizzati sperimenta più di una transizione da occupata a inattiva durante il periodo di osservazione.

*Tabella 1. Statistiche descrittive per le transizioni da occupata a inattiva
(numeri assoluti e percentuali per colonna)*

	<i>Danimarca</i>	<i>Italia</i>	<i>Spagna</i>	<i>Regno Unito</i>
<i>Parte a- Osservazioni</i>				
N. donne totale	2,020	5,838	5,661	3,891
N. donne che almeno un anno sono occupate	1,645	3,168	3,433	2,894
N. donne-anno	5,932	12,192	10,983	11,934
<i>Parte b- Transizioni dal lavoro all'inattività</i>				
N. donne-anno occupate che non hanno effettuato la transizione dal lavoro all'inattività.	4,486	9,453	7,838	9,089
	98.7%	96.1%	95.1%	93.5%
N. donne-anno occupate che hanno effettuato la transizione dal lavoro all'inattività.	59	387	404	630
	1.3%	3.9%	4.9%	6.5%
<i>Parte c- Transizioni dal lavoro all'inattività</i>				
N. donne occupate che non hanno effettuato alcuna transizione dal lavoro all'inattività	1566	2765	3045	2332
	95.2%	87.3%	88.7%	80.6%
N. donne occupate che hanno effettuato almeno una transizione dal lavoro all'inattività	79	403	388	562
	4.8%	12.7%	11.3%	19.4%
<i>Parte d- Permanenza continua nel lavoro</i>				
<i>Donne presenti in 7-8 ondate</i>				
Che non hanno mai lavorato	2.0%	33.8%	27.3%	11.1%
Che hanno sempre lavorato	50.2%	28.1%	18.2%	38.4%
Che hanno cambiato fra lavoro e non lavoro	47.8%	38.1%	54.5%	50.5%

Nota: Donne di età compresa fra i 18 e i 45 anni (escluse le studentesse)

Fonte: Dati ECHP; calcoli dell'autrice.

La tabella 1 mostra la dimensione del campione e le statistiche descrittive per la variabile dipendente. Il Regno Unito è il paese dove, in media, nel periodo considerato (1995-2000), esistono più transizioni dall'occupazione all'inattività: esse ammontano a quasi il 7% di tutte le osservazioni "persone-anno". In Spagna la cifra corrispondente è del 5% e in Italia del 4%. Come previsto, il caso danese è in netto contrasto: soltanto l'1% delle "persone-anno" ha effettuato la transizione. Così, i due paesi con i più alti tassi di partecipazione femminile al mercato del lavoro e la più alta quota di donne permanentemente occupate (fra le donne osservate per sette e più ondate, il 38% nel Regno Unito e il 50% in Danimarca risulta costantemente occupato contro il 30-20% in Italia e Spagna), hanno però modelli diversi d'interruzione. In Danimarca raramente si interrompe per uscire dal mercato del lavoro e diventare "casalinghe" (solo il 5% delle donne che lavorano sperimentano questa transizione durante il periodo di osservazione del panel) mentre è più consueto alternare lavoro, disoccupazione, studio (tra le donne osservate per almeno sette anni, il 48% cambia tra lavoro e non lavoro, ma il non lavoro include tipicamente disoccupazione o formazione). In Gran Bretagna invece il 19% delle donne che lavorano sperimenta almeno una transizione verso "casalinga" così che quel 50% che, come in Danimarca, mostra di essersi mossa tra lavoro e non lavoro (tabella 1, parte d) in realtà include molti più movimenti di uscita dal mercato del lavoro. In linea con quanto riportato dagli studi citati nel paragrafo due, in Italia e in Spagna emerge ancora un altro modello di partecipazione, del tipo "opt in/opt out": il 34% delle donne in Italia e il 27% in Spagna non ha mai lavorato durante gli anni del panel, mentre, tra chi lavora, solo il 12% sperimenta almeno una interruzione verso "casalinga".

Tabella 2. Statistiche descrittive per le covariate, riferite a donne che lavorano nel 1995 (valori percentuali per le variabili categoriali; medie per le variabili numeriche, ossia per esperienza sul mercato del lavoro e reddito)

	Danimarca	Italia	Spagna	Regno Unito
<i>Capitale umano –titolo di studio</i>				
- laureata	53.9	12.6	43.4	49.8
- non laureate	46.1	87.4	56.6	50.2
<i>Capitale umano – esperienza sul mercato del lavoro</i>				
- anni trascorsi in media dal primo impiego	15.3	12.1	12.6	13.7
<i>Figli-età</i>				
- senza figli	24.4	49.1	50.4	55.6
- figlio minore fra 0-2 anni	16.5	10.9	8.4	11.2
- figlio minore fra 3-5 anni	16.9	11.9	12.5	8.9
- figlio minore fra 6-15 anni	29.2	28.1	28.7	24.3
<i>Figli- numero</i>				
-Numero di figli (media nel 1995)	1.1	0.8	1.0	1.0
<i>Partner</i>				
- non in coppia	23.6	37.0	43.1	37.3
- in coppia; partner non laureato	46.1	55.1	38.6	37.1
- in coppia; partner laureato	30.3	7.9	18.3	25.6
<i>Classe occupazionale</i>				
- Professioniste, alte	17.1	12.1	23.1	24.3
- Professioniste, intermedie	24.6	13.7	10.8	15.1
- Impiegate	44.6	46.4	42.5	48.9
- Lavoratrici manuali	13.7	27.8	23.6	11.7
<i>Settore</i>				
- Lavoratrice autonoma	3.6	15.6	14.1	5.6
- Lavoratrice dipendente, nel privato	43.5	52.9	59.0	64.1
- Lavoratrice dipendente, nel pubblico	52.9	31.5	26.9	30.3
<i>Contratto (tra lavoratrici dipendenti)</i>				
A tempo indeterminato	84.8	86.2	55.6	91.9
A tempo determinato	15.2	13.8	44.4	8.1
<i>Full-time/part-time</i>				
Impiego full-time	86.2	90.5	85.1	71.8
Impiego part-time	13.8	9.5	14.9	28.2
Log del salario netto equivalente	2.5	1.9	1.5	2.5
<i>N. totale donne occupate nel 1995</i>	927	1,741	1,365	1,447

Nota: Donne di età compresa fra i 18 e i 45 anni (escluse le studentesse)

Fonte: Dati ECHP; calcoli dell'autrice.

Come già esplicitato, il mio interesse si focalizza sull'effetto della classe, del contratto e del settore in cui la donna lavora sulla sua probabilità di uscire dal mercato del lavoro. Più precisamente

- la variabile *classe*, raggruppando le 18 categorie originali presenti in ECHP, viene distinta in 4 categorie: le professioniste altamente specializzate (avvocati, medici, dirigenti di azienda, quadri alti delle amministrazioni pubbliche ecc); le professioniste di livello intermedio (che, insieme alle prime, costituiscono la cosiddetta *service class*), i “colletti bianchi”, le lavoratrici manuali impiegate nel settore industriale o nel terziario dequalificato.
- La variabile *settore* comprende tre gruppi: le dipendenti pubbliche, le dipendenti private, le lavoratrici autonome.
- La variabile *orario* distingue tra chi lavora full-time e chi part-time.
- Il *tipo di contratto* distingue tra le lavoratrici autonome, le lavoratrici dipendenti con contratti a tempo indeterminato e lavoratrici dipendenti con contratti a termine.

Nei modelli di regressione vengono incluse anche, come controlli, le seguenti variabili: *l'esperienza della donna sul mercato del lavoro* (gli anni trascorsi dal primo impiego), il suo *titolo di studio*, il suo *salario netto*⁶, e la sua situazione familiare (*numero ed età dei figli*, e condizione di coppia, ossia se l'intervistata è in coppia oppure no, e se lo è *il livello di istruzione del partner*⁷). La tabella 2 fornisce le statistiche descrittive per tutte le covariate incluse nei modelli.

4- Il profilo dei diversi “segmenti” del mercato del lavoro nei vari paesi

Prima di mostrare i risultati delle analisi multivariate è interessante vedere che profilo i diversi tipi di lavori nei paesi analizzati. Come si accennava nell'introduzione infatti vari sono i fattori che spingono le donne a rimanere o lasciare il mercato del lavoro. Accanto e in interazione con le proprie preferenze, contano i vincoli e le opportunità non solo date dai sostegni al lavoro di cura e alla conciliazione, ma anche dal tipo di mercato di lavoro e dal tipo di posizione in esso occupata. Più il lavoro è “buono”, in termini di salari, responsabilità, protezioni sociali e prospettive di carriera, e o in termini di conciliabilità con le altre sfere della propria vita, meno le donne saranno propense a lasciarlo. Al contempo, più il mercato del lavoro è rigido e offre poche opportunità di lavoro, meno le donne saranno propense a lasciare il lavoro che hanno, anche quando sono in posizioni svantaggiate e /o orientate a prendersi cura a tempo pieno di un figlio, salvo avere già l'intenzione di rimanere permanentemente fuori dal mercato del lavoro.

Figura 1 mostra che non ovunque i lavori part-time o a tempo determinato sono mercati del lavoro secondari, concentrati in basse qualifiche, così come non ovunque i lavori nel settore pubblico sono esclusivamente di alta qualifica. Sicuramente in tutti i paesi una quota importante di coloro che lavorano nel pubblico sono laureati ma lo scarto con la quota di laureati nel privato è massimo in Spagna, medio in Danimarca, e minore nel Regno Unito e in Italia. Così, se guardiamo alla diffusione di lavori di classe alta, ovunque è maggiore nel settore pubblico che in quello privato, essendo il pubblico un settore dove prevale il terziario qualificato, quello della pubblica amministrazione o dei servizi sanitari, educativi o sociali, in cui moltissime posizioni prevedono, appunto, la laurea. Lo scarto però col peso delle posizioni occupazionali alte nel privato varia: è maggiore nei paesi mediterranei, minore in Danimarca e nel Regno Unito. La Spagna si distingue anche per un alto scarto del peso dei contratti a tempo determinato: nel settore privato il 43% dei lavori sono a termine, contro il 24% di quelli nel pubblico, e a fronte, sia nel pubblico che nel privato, di non più del 15% negli altri paesi, paesi in cui la flessibilizzazione di contratto è stato infatti più contenuta (figura 1, parte a).

In Spagna i contratti a tempo determinato hanno altri caratteri distintivi: oltre a concentrarsi nel privato, si concentrano maggiormente che altrove in posizioni occupazionali medio-basse. Nel Regno Unito invece è il part-time a fare la differenza nel profilo dei lavori a tempo determinato e indeterminato: tra i primi il part-time ammonta al 29%, tra i secondi al 13%, una differenza quindi di 16 punti percentuali, non distante da quella osservabile in Danimarca, il doppio circa invece della differenza osservabile nei paesi mediterranei (figura 1, parte b). Il part-time infatti pare un segmento del mercato del lavoro svantaggiato soprattutto nel Regno Unito, dove solo il 26 % è dato da lavori di

⁶ Il salario netto come consueto viene inserito nella sua trasformazione log, per tener conto del fatto che i redditi si distribuiscono secondo una distribuzione log-normale, cioè una distribuzione unimodale con asimmetria a destra. Inoltre viene incluso nei modelli come controllo in modo che l'effetto delle variabili di interesse (settore, contratto, classe, orario) sia al netto dell'effetto salario, e tenda quindi a cogliere piuttosto l'effetto delle loro caratteristiche istituzionali, quali il grado e tipo di tutele di welfare o le loro eventuali condizioni *family-friendly*, tutele e condizioni che possono incidere sulla scelta delle donne di continuare o smettere di lavorare al di là di considerazioni strettamente economiche.

⁷ L'offerta di lavoro femminile è sensibile non solo al titolo di studio del partner ma anche al suo reddito e posizione nel mercato del lavoro, spesso correlato al titolo di studio ma non necessariamente, dato che a pari livelli di istruzione possono corrispondere posizioni diverse nel mercato del lavoro e dato che il titolo di studio coglie, oltre che a dimensioni strumentali, anche dimensioni cognitive e morali, legate a una diversa adesione a modelli di genere tradizionali (Solera e Bettio, 2013). Dato che il fuoco dell'analisi non è l'effetto coppia e dato che la variabile dipendente non mostra così tanta variabilità soprattutto in Danimarca, qui però ho ridotto il numero di variabili di controllo inserite nel modello. Inoltre ho visto che l'aggiunta nei modelli del reddito o della classe del partner non modificava nella sostanza i risultati delle mie covariate di interesse. Per parsimonia ho quindi tenuto solo il titolo di studio dell'eventuale partner. Per la medesima esigenza di parsimonia, ho messo il titolo di studio sia di lei che di lui solo in due categorie (laurea vs non laurea) e ho escluso la variabile età, che non risultava in alcun paese significativa, essendo le fasi diverse del corso di vita già colte dalle variabili sull'età e il numero di figli e sulla durata dell'esperienza nel mercato del lavoro.

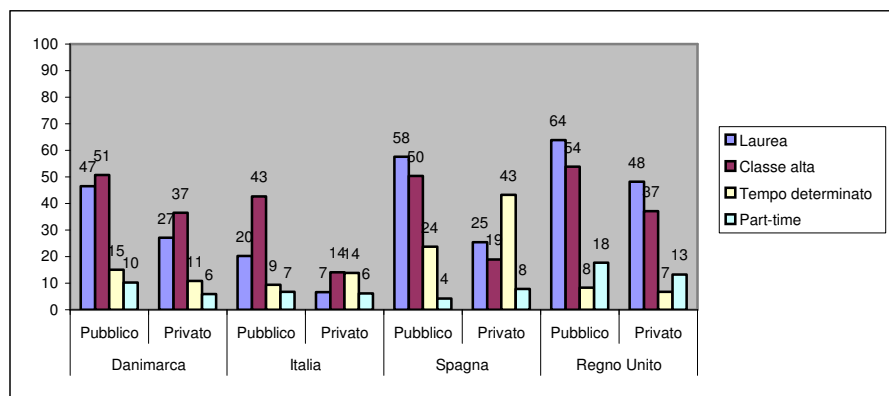
classe alta, contro il 44 % delle occupazioni *full-time*. In Spagna e in Danimarca invece il part-time pare differenziarsi soprattutto, come detto, per il peso dei contratti a tempo determinato, mentre in Italia il part-time e il *full-time* non presentano profili diversi nella loro collocazione di classe, contratto e settore (figura 1, parte c). In Italia infatti il lavoro a tempo parziale, introdotto nel 1984, non è stato incentivato attraverso un suo “costo” minore: i salari, la previdenza sociale, e le altre condizioni di lavoro sono stati generalmente fissati in modo identico al *full-time*, su base oraria. Inoltre, per legge non è stato consentito ai lavoratori part-time né di prestare lavoro straordinario, né di passare al *full-time*. L’impatto della legge è stato quindi limitato, poiché i datori di lavoro hanno preferito altre vie per conseguire la flessibilità, quali l’uso degli straordinari e del lavoro irregolare. A partire dai primi anni '90 le varie riforme di deregolamentazione del mercato del lavoro hanno fatto aumentare le opportunità di lavoro part-time, ma poiché la protezione è rimasta sostanzialmente la stessa dei lavori *full-time*, il lavoro part-time non è cresciuto di molto e non è diventato mercato del lavoro secondario (Samek Lodovici, 2000).

Sintetizzando, anche i dati ECHP confermano che il pubblico rappresenta un settore particolarmente “privilegiato” in Italia e in Spagna, dove, rispetto al settore privato, molte sono le posizioni alte e a tempo indeterminato. Il tempo determinato pare segmentare la forza lavoro soprattutto in Spagna, essendo concentrato non solo nel privato ma anche in posizioni occupazionali medio-basse. Pure in Danimarca, dove il mercato del lavoro è notoriamente uno dei meno segmentati, il tempo determinato sembra però distinguersi, in quanto tende maggiormente a sovrapporsi col part-time e a non occupare laureati e posizioni di classe alta. Ciò accade anche nel Regno Unito, dove però, come precisato nel paragrafo due, il part-time assume tratti particolarmente “svantaggiati”, essendo confinato in posizioni con basse qualifiche, bassi salari, basse prospettive di carriera e di passaggio verso il *full-time*.

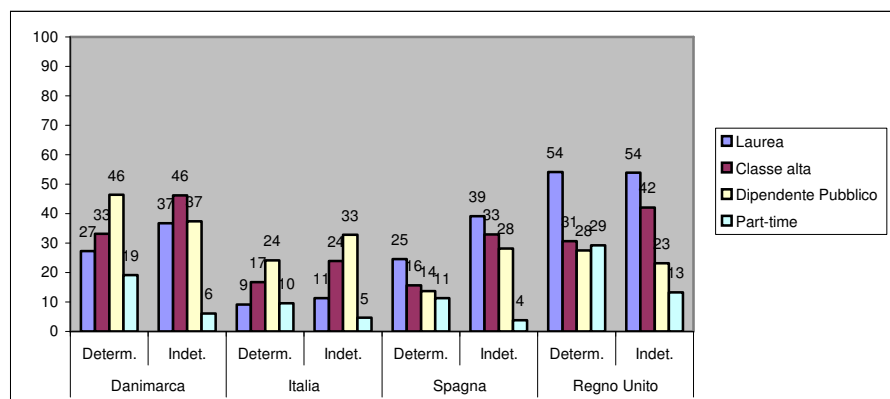
Se il tipo di lavoro che si svolge conta nel decidere se lasciarlo oppure no, insieme al carico di cura dei figli, che può essere più o meno “defamilializzato”, e alle proprie preferenze, sulla base dei profili che i vari segmenti del mercato del lavoro assumono nei diversi paesi ci si può aspettare che in Danimarca la classe, il settore non facciano differenza, e che le uniche donne che mostrino una maggiore propensione a uscire dal mercato del lavoro siano quelle che lavorano a tempo determinato. In Spagna e in Italia ciò che dovrebbe discriminare maggiormente i comportamenti delle donne è il settore (e il contratto in Spagna), nel Regno Unito la classe e se lavorano *full-time* o part-time. Le analisi multivariate del paragrafo che segue mostrano l’effetto di ciascuna di queste posizioni nel mercato del lavoro, al netto dell’effetto delle altre.

Figura 1- Il profilo dei lavori nel settore pubblico, dei lavori a tempo determinato o di quelli part-time nei diversi paesi (tutti i lavoratori 18-45 anni)

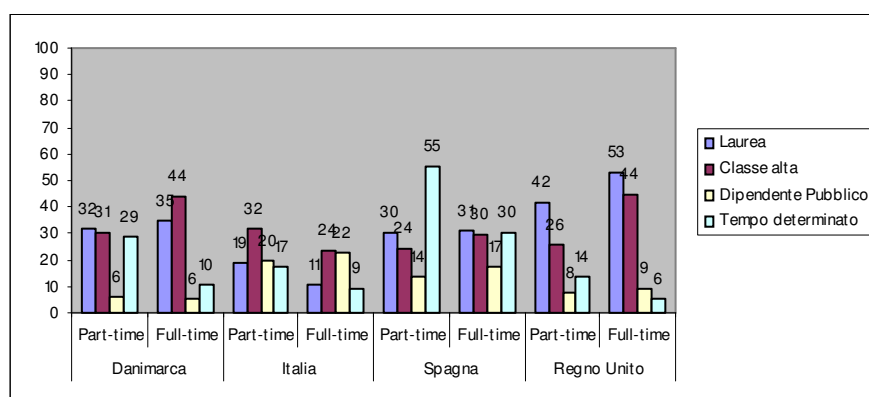
a- Dipendente pubblico vs privato (% di laureati, di occupazioni alte, di lavori a tempo determinato, di lavori part-time tra chi lavora nel pubblico e chi nel privato.)



b- Dipendenti con contratto a tempo determinato vs indeterminato (% di laureati, di occupazioni alte, di lavori nel settore pubblico, di lavori part-time tra chi ha contratti a tempo determinato e indeterminato)



c- Part-time vs full-time (% di laureati, di occupazioni alte, di lavori nel settore pubblico, di lavori con contratti a tempo determinato tra chi lavora part-time e chi full-time)



Nota: Classe alta include le prime due categorie della variabile classe a 4 usata in tabella 2 e 3: ossia le professioniste alte e intermedie.

Fonte: Dati ECHP; calcoli dell'autrice

5- Transizioni da occupata a inattiva

La tabella 3 mostra i risultati dei modelli logistici a effetti casuali sulla probabilità che la donna, assunto che sia occupata nell'anno t , esca dal mercato del lavoro nell'anno successivo, $t+1$.

L'effetto delle variabili legate al mercato del lavoro

Come atteso, la classe occupazionale non ha alcun peso in Danimarca, dove le donne tendono ad avere carriere continue sia che lavorino come professioniste sia come impiegate, o come lavoratrici manuali nell'industria o nel terziario dequalificato. La classe fa invece differenza negli altri paesi, ma con enfasi diverse da quanto atteso: L'effetto maggiore appare infatti in Spagna non nel Regno Unito, dove l'*odds* di uscire dal mercato del lavoro delle lavoratrici manuali è 1,8 volte superiore rispetto a quelle impiegate. Le meno propense ad uscire sono le donne della “*service class*”⁸. Nel Regno Unito le lavoratrici manuali hanno un *odds* 1.2 volte superiore di passare all'inattività rispetto alle donne impiegate o professioniste di alto livello. Le meno discontinue paiono essere le professioniste con qualifiche intermedie. In Italia l'unica classe che sembra comportarsi in modo differente è quella delle lavoratrici manuali, con un *odds* di passare all'inattività piuttosto che continuare a lavorare 1.38 superiore rispetto a quelle che lavorano come impiegate o professioniste.

Sembra dunque che le donne spagnole ai vertici della gerarchia del lavoro siano le più protette contro il rischio di interruzione della propria partecipazione al mercato del lavoro. Come si vede da tabella 1, la Spagna è anche il paese, insieme al Regno Unito, con il più alto tasso di donne impiegate in queste occupazioni “alte”. In un contesto in cui la protezione sociale è frammentata, le politiche di conciliazione sono scarse e l'approvazione sul coinvolgimento delle donne nel mercato del lavoro quando hanno figli piccoli non è generale (almeno fino agli anni '90), è probabile che sia in atto un meccanismo di auto-selezione. Le donne spagnole altamente istruite e motivate accedono ad occupazioni migliori rispetto alle donne italiane, traendone dunque maggiore soddisfazione per grado di responsabilità, qualifica e prestigio, e anche maggiori redditi tali da compensare la mancanza di asili nido e da ricevere la legittimazione sociale per i propri forti investimenti, come donne, nella sfera lavorativa.

Anche per le donne inglesi comunque la classe e il capitale umano contano nello spingerle fuori o trattenerle dentro il mercato del lavoro⁹. Come Golsch ricostruisce (2011), il peso della classe nel Regno Unito è aumentato dagli anni '80 all'inizio del 2000, periodo in cui, dal punto di vista istituzionale, si è assistito ad una accelerazione della flessibilizzazione del mercato del lavoro con la rimozione di importanti elementi di protezione sociale. A differenza della Spagna, l'effetto però non è stato tanto la diffusione di contratti a termini o della disoccupazione, ma una acuirsi delle disuguaglianze di classe. Come detto anche nel paragrafo due, si è infatti creata una forte polarizzazione tra “lavori-ricchi” e “lavori-poveri”, che ha incrementato l'area della povertà e della disuguaglianza di reddito e, in assenza di marcati miglioramenti nel sostegno al costo della cura, ha reso la possibilità di conciliare fortemente dipendente dalle risorse individuali e familiari.

In ogni paese, la variabile che indica se la donna ha un contratto a termine o un contratto a tempo indeterminato si muove seguendo la direzione prevista: le donne con contratti a tempo determinato sono più propense a lasciare il mercato del lavoro rispetto a quelle con contratti a tempo indeterminato. Anche l'effetto del lavorare part-time o nel settore privato segue un andamento simile in tutti i paesi: le donne che si trovano in questa situazione hanno una maggiore propensione ad uscire dal mercato del lavoro. L'unica eccezione è la Danimarca, dove lavorare nel pubblico o nel privato non ha rilevanza. Come appena visto, in Danimarca anche la classe non conta. Come atteso, le uniche donne che mostrano una maggiore propensione ad uscire dal mercato del lavoro sono quelle che lavorano con contratti a tempo determinato. Pur con la cautela necessaria data la bassa frequenza di transizioni osservabili in Danimarca (ossia data la bassa variabilità della variabile dipendente) tali risultati sono in linea con gli studi precedenti. Suggestiscono che il mercato del lavoro danese ha

⁸ Le differenze tra paesi nella forza degli effetti sono state verificate se significative attraverso un modello unico con le interazioni tra dummy paese e ciascuna variabile rilevante (classe, settore, contratto, orario)

⁹ Come si vede dalla tabella 3, il Regno Unito è l'unico paese dove sia il titolo di studio che l'esperienza lavorativa hanno un effetto significativo. In Spagna, una volta controllato per posizione nel mercato del lavoro, conta solo il titolo di studio, non gli anni di esperienza sul mercato del lavoro, mentre in Italia e Danimarca nessuno dei due.

cancellato la maggior parte delle linee di demarcazione che tipicamente strutturano la partecipazione femminile al mercato del lavoro, una partecipazione che infatti appare molto meno polarizzata per istruzione o posizione nel mercato del lavoro che altrove. In Danimarca il modello della *flexi-security* ha evitato il formarsi di una struttura *insider/outsider* del mercato del lavoro e un impatto negativo della globalizzazione o della crisi economica come invece è accaduto in molti altri paesi. Il mercato del lavoro danese è sempre stato infatti flessibile, sia per chi entra, sia per chi è già dentro anche con contratti a tempo indeterminato, e ad essere tutelato nel reddito e nella formazione è sempre stato non il posto di lavoro ma il lavoratore/lavoratrice, indipendentemente dalla sua posizione e storia lavorativa. Tuttavia, come sottolinea Grunow (2011), anche in Danimarca esistono forme di insicurezza. Esse sono legate non tanto al non avere un lavoro e al tipo di contratto, ma ai salari bassi e alla mancanza di opportunità di carriera. Seppure la disoccupazione sia rimasta bassa rispetto alla media Oecd, a fronte, negli anni '90 tale forma di insicurezza economica è aumentata per via di un decentramento della contrattazione salariale. E' aumentata cioè la probabilità di fare un "brutto ingresso" nel mercato del lavoro e rimanerne intrappolati, soprattutto per chi ha un basso capitale umano. Come anche figura 5b suggerisce, i lavori a tempo determinato presentano più frequentemente questi tratti insicuri di salari bassi e scarse chance di carriera.

Tabella 3. Transizione, anno per anno, dal lavoro all'inattività – odds ratios

	Danimarca	Italia	Spagna	Regno Unito
Capitale umano (Titolo di studio- non laurea)				
laurea	0.72	0.55	0.55**	0.77*
esperienza lavorativa	0.99	0.99	0.99	0.98*
Figli (rif_ nessuno)				
figlio minore fra 0-2 anni	2.53	2.26**	1.56	1.74**
figlio minore fra 3-5 anni	2.20	1.17	1.77	0.93
figlio minore fra 6-15 anni	0.84	1.35	1.56	0.67
Numero di figli sotto i quindici anni	0.63	0.95	0.80	1.31**
Partner (Rif: non in coppia)				
in coppia; partner non laureato	0.73	2.67***	5.94***	1.41*
in coppia; partner laureato	0.56	1.44	4.05***	1.76***
Lavoro (Rif classe- impiegate)				
Professioniste, alti	0.57	1.04	0.54*	0.91
Professioniste, intermedie	0.51	0.70	0.37*	0.62**
Lavoratrici manuali	1.14	1.38*	1.81***	1.21*
(Rif settore: dipendente pubblica)				
Dipendente privata	0.92	2.33***	1.71*	1.87***
Autonoma	4.31	1.73**	5.95***	3.18***
(Rif contratto- indeterminato)				
A tempo determinato	7.61***	2.81***	3.56***	1.81***
(Rif: lavoro full-time)				
Part-time	3.21**	2.18***	1.57*	2.42***
Log del salario netto equivalente	0.99	0.78***	0.87***	0.77***
Costante	0.0043***	0.0071***	0.0025***	0.0307***
Parametri del modello				
Log-likelihood	-211.77	-1158.45	-1079.46	-1783.61
AIC	459.55	2352.90	2194.91	3603.23
Persone-anno	3,589	8,109	6,934	8,335
Persone	1,183	2,478	2,485	2,227
Sigma level 2	1.67	0.92	1.36	0.96
Rho	0.46	0.21	0.36	0.22
Chi-quadrato test	4.01	4.10	20.04	17.08

Nota: Donne di età compresa fra i 18 e i 45 anni (escluse le studentesse)

* p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001

Fonte: Dati ECHP; calcoli dell'autrice

Negli altri paesi oltre al tipo di contratto, anche l'essere lavoratrici autonome o dipendenti e lavorare nel privato o nel pubblico, ha effetti marcati. Sia in Spagna che in Italia e Regno Unito le donne più protette dalle interruzioni sono quelle impiegate nel settore pubblico. Tuttavia, mentre in Spagna e nel Regno Unito le donne più a rischio sono le lavoratrici autonome (soprattutto in Spagna), in Italia quelle maggiormente a rischio sono le lavoratrici dipendenti nel privato. Ciò è probabilmente dovuto al maggior numero, tra le autonome, di donne che lavorano nelle imprese a conduzione familiare di piccole dimensioni. Come sostenuto da Bernardi (1999), queste imprese familiari offrono una flessibilità organizzativa che facilita la conciliazione tra tempi per il lavoro e tempi per la famiglia.

L'effetto delle variabili legate alla famiglia

In Danimarca, né l'età e il numero di figli, né lo stato civile e il livello di istruzione della donna differenziano la partecipazione continua al mercato del lavoro. L'unica dimensione che pare disincentivarla è quella del contratto a tempo determinato e a part-time. Di contro, come ampiamente documentato in letteratura, il Regno Unito è il paese dove la partecipazione risponde maggiormente alle fasi del corso di vita familiare, sia all'età che al numero di figli. In Italia e in Spagna, la "selezione" pare avvenire prima, non tanto intorno ai figli, ma piuttosto intorno al matrimonio¹⁰: le donne in coppia escono più frequentemente dal mercato del lavoro rispetto alle donne *single*, soprattutto se il loro *partner* possiede un basso livello di istruzione. Questo risultato segnala la permanenza di modelli tradizionali di genere nei paesi dell'area mediterranea, soprattutto tra coppie di bassa istruzione (Mencarini e Solera, 2011; Bertolini *et al.*, 2007)

6- Conclusioni

Attingendo dai dati dell'ECHP, questo lavoro ha indagato come il contratto, la classe o il settore stratifichino la partecipazione continua o discontinua delle donne al mercato del lavoro e come tale stratificazione sia diversa tra Italia, Spagna, Danimarca e Regno Unito. Infatti, come studi precedenti hanno dimostrato, il quanto e il come la classe, così come l'istruzione, polarizzano i comportamenti delle donne dentro e fuori il mercato del lavoro è istituzionalmente e culturalmente mediato, dipende dall'insieme dei vincoli e delle opportunità offerte dal contesto, da come funziona ed è regolato il mercato del lavoro, dalle politiche di conciliazione, dalle norme e pratiche di genere prevalenti. Le differenze su se e come continuare a lavorare pesano maggiormente laddove non vi è stata una generale "svolta" di accettazione di nuovi modelli di genere e dove le politiche sono scarse e non universalistiche, segmentando le protezioni sulla base delle linee occupazionali o lasciando ancora in prevalenza alle risorse individuali e famigliari il soddisfacimento dei bisogni di reddito o di cura (Mc Rae, 2003; Geist, 2005; Crompton, 2006; Solera, 2012). A differenza della maggior parte degli studi, qui però l'attenzione si è rivolta non solo alla classe ma a più dimensioni di possibile stratificazione del mercato del lavoro, e a 4 paesi diversi, appartenenti a distinti regimi di welfare e di genere.

I risultati delle analisi empiriche confermano che le linee di divisione della forza lavoro femminile variano tra paesi. In Italia ciò che più conta è il settore (pubblico o privato). Anche in Spagna il settore è importante, ma lo sono anche la classe occupazionale e il tipo di contratto ottenuto (permanente vs temporaneo). In Danimarca le transizioni delle donne verso l'inattività sono rare e in gran parte indipendenti dal capitale umano e dalle caratteristiche del lavoro, mentre sono molto frequenti e dipendenti sia dalla classe che dal contratto e dal settore nel Regno Unito.

Una lettura micro-macro è utile per dar conto di tali diversità. In Danimarca, dove le politiche e la cultura sostengono il coinvolgimento nel lavoro retribuito delle donne con figli e dove la frammentazione del mercato del lavoro è minima, le decisioni prese dalle donne non sembrano riflettere le loro diverse collocazioni sul mercato del lavoro. In un regime liberale come nel Regno

¹⁰ Qui in realtà, poiché il fuoco delle analisi non è sull'impatto dei diversi modi di fare famiglia, metto insieme matrimonio e convivenze. Ma poiché in Italia le convivenze sono ancora relativamente poco diffuse, e quindi di peso numerico basso nel campione di donne ECHP selezionato, la variabile "partner" coglie di più l'impatto del matrimonio, che nei paesi mediterranei in effetti mostra modelli di genere più tradizionali rispetto a quelli osservati nelle coppie che convivono (Domínguez-Folgueras, 2012; Bianchi *et al.*, 2012)

Unito, il mercato del lavoro è fortemente segmentato per salari e tutele, le politiche di sostegno alla conciliazione e alla cura scarse, l'approvazione sociale del lavoro delle madri bassa quando i figli sono piccoli. Così le carriere delle donne sono più frequentemente discontinue che altrove e segnate da tutte le dimensioni: dalla classe, il contratto, il settore, il part-time/full-time, oltre che dal capitale umano. In regimi familistici come in Spagna e in Italia, dove la famiglia "allargata" compensa ancora la mancanza di sostegni pubblici al costo dei figli, la probabilità delle donne di diventare inattive è inferiore a quella del Regno Unito. Tuttavia, dal momento che le protezioni sociali e le prospettive di carriera sono state segmentate lungo le linee occupazionali e che l'approvazione di nuovi modelli di genere è più che altrove stratificata per genere e istruzione, esistono importanti differenze nel grado di continuità a seconda della collocazione nel mercato del lavoro. In Italia, dove il settore pubblico è stato disegnato e usato come surrogato di un pacchetto di politiche di conciliazione più ampio e universale, che ha attratto soprattutto le donne istruite, la linea principale di demarcazione corre tra le lavoratrici dipendenti nel pubblico e quelle nel privato. In Spagna, dove la flessibilizzazione di contratto è stata particolarmente marcata e si è concentrata nel settore privato e nelle occupazioni di livello medio-basso, la linea principale di demarcazione risulta invece quella tra lavoratrici permanenti e lavoratrici temporanee.

Come un recente lavoro ha documentato (Martín-García, 2013), i due paesi del regime mediterraneo, a lungo considerati "assimilabili", nell'ultimo decennio hanno iniziato a divergere su dimensioni importanti. Il cambiamento maggiore è avvenuto nelle norme sociali: il modello a doppio reddito è diventato più accettato e anche più praticato in Spagna che in Italia. Dai dati ECHP si nota infatti che più raramente le giovani spagnole sono escluse permanentemente dal mercato del lavoro e che sono invece più frequentemente in grado di raggiungere, rispetto alle loro "sorelle" italiane, posizioni occupazionali elevate. Quando entrano nel mercato del lavoro, tuttavia, come dimostrato anche da Lapuerta (2012), hanno una percentuale di interruzione più elevata. La più marcata flessibilizzazione "a margine" avvenuta in Spagna, tradottasi in una maggiore diffusione di contratti temporanei senza protezione, è la principale ragione della maggiore discontinuità delle carriere delle donne spagnole rispetto a quelle italiane. I dati utilizzati in questo articolo tuttavia si fermano a fine anni '90, prima delle ulteriori spinte deregolative avvenute in molti paesi, *in primis* in Italia, prima degli ulteriori tagli al settore pubblico, e prima della crisi economica mondiale del 2008. Analisi con dati più recenti saranno interessanti per vedere se e come le linee di stratificazione tra donne emerse in questo lavoro sono cambiate nei diversi paesi.

Riferimenti

- Barbieri P. (2009), Atypical Employment, *Special Issue of the European Sociological Review*, 25 (6)
- Barbieri P., Scherer S. (2009), Labour market flexibilisation and its consequences in Italy, *European Sociological Review*, 25 (6), pp. 677-692
- Becker G. S. (1975), *Human Capital: a Theoretical and Empirical Analysis With Special Reference to Education*, New York, NBER
- Bernardi F. (1999), Does the Husband Matter? Married Women and Employment in Italy, *European Sociological Review*, 15(3), pp. 285-300
- Bertolini S. (2012), *Flessibilmente giovani. Percorsi lavorativi e transizione alla vita adulta nel nuovo mercato del lavoro*, Bologna, il Mulino
- Bertolini S., Luciano A., Naldini M. (2007), Quando la flessibilità è donna, , in Piccone Stella, S., a cura di, *Tra un lavoro e l'altro. Vita di coppia nell'Italia postfordista*, Roma, Carocci, pp. 109-129
- Bettio F. (2002), The Pros and cons of occupational gender Segregation in Europe, *Canadian Public Policy*, 28, pp. 65-84
- Bettio F., Rubery, J., Smith, M. (1996), *Gender, Flexibility and New Employment Relations in the European Union*, Torino, ILO.
- Bettio F., Verashchagina A. (2009), Gender segregation in the labour market: root causes, implications and policy responses in Europe, *Report for the EU Expert Group on Gender and Employment [EGGE]* to the European Commission's Directorate of Employment and Social Affairs and Equal Opportunities, Unit G1
- Bettio F., Villa P. (1998), A Mediterranean perspective on the break-down of the relationship between participation and fertility, *Cambridge Journal of Economics*, 22 (2), pp. 137-171
- Bianchi S. M., Lesnard L., Nazio T. e Raley S. (2012), Gender and Time Allocation of Cohabiting and Married Women and Men in France, Italy and the United States, paper presented at the IATUR 2012 conference, Matsue, Japan, 22-24 August 2012
- Bittman M., England P., Folbre N., Sayer L., Matheson G. (2003), When Does Gender Trump Money? Bargaining and Time in Household Work, *American Journal of Sociology*, 109 (1), pp. 186-214

- Blossfeld H.-P., Drobnic S. (2001), *Careers of Couples in Contemporary Societies: From Male Breadwinner to Dual Earner Families*, Oxford, Oxford University Press
- Casquel E., Cunyat A. (2005), The Welfare Cost of Business Cycles in an Economy with Nonclearing Markets, FEDEA Working Papers No. 2005-19, Madrid, FEDEA
- Crompton R. (2006), *Employment and the Family: the Reconfiguration of Work and Family Life in Contemporary Societies*, Cambridge, Cambridge University Press
- Crouch C. (1999), *Social Change in Western Europe*, Oxford, Oxford University Press.
- De Luigi N., Rizza R. (2011), La vulnerabilità dei giovani nel mercato del lavoro italiano: dinamiche e persistenze, *Sociologia del lavoro*, 124, pp. 117 - 147
- Dex S., Joshi H., Macran S., McCulloch A. (1998), Women's Employment Transitions Around Childbearing, *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 60(1), pp. 79-100
- Domínguez-Folgueras M. (2012), Is Cohabitation More Egalitarian? The Division of labor in Five European Countries, *Journal of Family Issues* (published online on November 2012)
- Donati E., Naldini M. (2012), Generazioni e scambi di cura, in Naldini M., Solera C., Torrioni M. P., a cura di, *Generazioni e Corsi di Vita*, Bologna, il Mulino, pp. 147-167.
- Drobnic S. (2000), The Effects of Children on Married and Lone Mothers' Employment in the United States and (West) Germany, *European Sociological Review*, 16(2), pp. 137-157
- EIGE (2011), Review of the Implementation of the Beijing Platform for Action in the area F: Women and the Economy, Reconciliation of Work and Family Life as a Condition of Equal Participation in the Labour Market, *Report financed by and prepared for the use of EIGE* (European Institute for Gender Equality), Luxembourg
- Esping-Andersen G., Guell, M., Brodmann, S. (2007), When mothers work and fathers care. Household fertility decisions in Denmark and Spain, in Esping-Andersen G., (ed), *Family Formation and Family Dilemmas in Contemporary Europe*, FBBVA
- European Commission (2007), *Employment in Europe 2007*, Brussels
- Fagan C. (2010), Analysis Note: Men and Gender Equality – tackling gender segregated family roles and social care jobs, *Report for the EU Expert Group on Gender and Employment [EGGE]* to the European Commission's Directorate of Employment and Social Affairs (DG V) – Equal Opportunities Unit (G1), April
- Fondazione Brodolini (2011), Women's and Men's Career Interruptions: their impact and the role of social policies, *Report for the EU Expert Group on Gender and Employment [EGGE]* to the European Commission's Directorate of Justice
- Geist C. (2005), The Welfare State and the Home: Regime Difference in the Domestic Division of Labour, *European Sociological Review*, 21, pp. 23–41
- Golsch K. (2011), La flessibilità come principio guida: conseguenze sull'inserimento lavorativo, i piani di vita individuali e le decisioni legate alla formazione di una famiglia da parte dei giovani in Gran Bretagna, *Sociologia del lavoro*, 124, pp. 58-74
- Gornick J., Jacobs J. (1998), Gender, the welfare state, and public employment: a comparative study of seven industrialized countries, *American Journal of Sociology*, 63, pp. 688–710
- Gornick J. C., Meyers M. K. (2003), *Families That Work: Policies for Reconciling Parenthood and Employment*, New York, Russell Sage Foundation.
- Grunow D. (2011), Flexicurity, insicurezza del lavoro e formazione di una famiglia: la condizione giovanile in Danimarca, *Sociologia del lavoro*, 124, pp. 75-92
- Grunow D., Leth-Sørensen S. (2006), Danish Women's Job Mobility, Unemployment and Non-employment, 1980s and 1990s: Marked by Globalization?, in Blossfeld H.-P., Hofmeister, eds, *Globalization, Uncertainty, and Women's Careers: An International Comparison*. H. Cheltenham/UK / Northampton/MA, Edward Elgar, pp. 142-167.
- Hakim C. (2000), *Work-Lifestyle Choices in the 21st Century: Preference Theory*, Oxford: Oxford University Press.
- Lapuerta I. (2012), *Employment, Motherhood and Parental Leaves in Spain*. Tesis Doctorales Universidad Pompeu Fabra (mimeo), Barcelona, UPF
- Lewis J (2003), Developing Early Years Childcare in England 1997–2002: The Choices for (Working) Mothers, *Social Policy and Administration*, 37, pp. 219-238
- Mandel H., Semyonov M. (2006), A Welfare State Paradox: State Interventions and Woman's Employment Opportunities in 22 Countries, *American Journal of Sociology*, 111 (6), pp. 1910-1949
- Madsen P. K. (2002), *The Danish Model of "Flexicurity" - A Paradise with some Snakes*, Brussels, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions
- Martín-García, T. (2013), *Romulus and Remus or Just Neighbours? A Study of Demographic Changes and Social Dynamics in Italy and Spain*, *Population Review*, Special Collection 4, 52 (1)
- McRae, S. (2003). Choice and Constraints in Mothers' Employment Careers: McRae Replies to Hakim, *British Journal of Sociology*, 54(4), pp. 585-92
- Mencarini L., Solera C (2011), Percorsi verso la vita adulta tra lavoro e famiglia: differenze per genere, istruzione e coorte, in: Schizzerotto A., Trivellato U., Sartor N., a cura di, *Generazioni diseguali. Le condizioni di vita dei giovani di ieri e di oggi: un confronto*, Bologna, Il Mulino, pp 175-209.
- Naldini M., Saraceno C. (2011), *Conciliare famiglia e lavoro: vecchi e nuovi patti tra sessi e generazioni*, Bologna, Il Mulino.
- Naldini M., Jurado T. (2013), Family and Welfare State Reorientation in Spain and Inertia in Italy, *Population Review*, 54 (1), pp. 43-61
- OECD (2001a), *OECD Historical Statistics 1970-2000*, Paris, OECD.
- OECD (2001b), *Balancing Work and Family Life: Helping Parents into Paid Employment*, Employment Outlook 2001, Paris, OECD
- OECD (2002), Women at work: who are they and how are they faring?, *Employment Outlook 2002*, Paris, OECD

- O'Reilly J., Fagan, C., eds (1998), *Part-time Prospects: International comparisons of part-time work in Europe, North America and the Pacific Rim*. London and New York, Routledge
- Pfau-Effinger B. (2011), Family Childcare in the Cultural and Institutional Context of European Societies, in Pfau-Effinger, B., Rostgaard, T., eds, *Care between Work and Welfare in European Societies*, Book Series of the Network of Excellence RECOWE, London, Chicago, Palgrave Macmillan.
- Plantenga J., Remery C. (2005), *Reconciliation of work and private life – a comparative review of thirty European countries*, Luxembourg, office for official publications of the European Communities
- Plantenga J., Remery C. (2009), *Flexible Working Time Arrangements and Gender Equality. A Comparative Review of Thirty European Countries*, EU Expert Group on Gender and Employment (EGGE)
- Polavieja J. G. (2005), Flexibility or polarization? Temporary employment and job tasks in Spain, *Socio-Economic Review*, 3, pp. 233–258
- Samek Lodovici, M. (2000), Italy, in Esping-Andersen, G., Regini. M., eds., *Why Deregulate Labour Markets?*, Oxford, Oxford University Press
- Saraceno C. (2005), Le differenze che contano tra i lavoratori atipici, in Bertolini S., Rizza R., a cura di, *Atipici?*, *Sociologia del lavoro*, 97, pp. 15-24.
- Scott, J. (1999), European Attitudes Towards Maternal Employment, *International Journal of Sociology and Social Policy*, 19(9-10-11), pp. 151-86
- Signorelli, A., De Vita L., Santomieri K. (2010), L'evoluzione del part-time tra mercato e conciliazione, *Sociologia del Lavoro*, 119, pp. 41- 64
- Solera, C. (2009), *Women in and out of paid work: Changes Across Generations in Italy and Britain*, Bristol, The Policy Press.
- Solera, C. (2012), Corsi di vita femminili tra maternità e lavoro, in Naldini M., Solera C. , Torrioni P., a cura di, *Corsi di vita e generazioni*. Bologna: Il Mulino.
- Solera C., Bettio F. (2013), Women's Continuous Careers in Italy: The Education and Public Sector Divide, *Population Review*, 2013, 52 (1), pp. 129-147
- Solera. C, Negri N. (2008), Conciliazione famiglia-lavoro: strategia *ex-ante* o *ex-post*? Una analisi su coppie vulnerabili nel Canavese, in Rinaldi W., a cura di, *Giustizia e Povertà. Universalismo, cittadinanza, capabilities*, Bologna: Il Mulino
- Stier, H., Yaish, M. (2008), The Determinants of Women's Employment Dynamics: The Case of Israeli Women, *European Sociological Review*, 24, 3, pp. 363–377
- Steiber N, Haas B. (2012), State of the Art. Advances in Explaining Women's Employment Patterns, *Socio-Economic Review*, 10 (2), pp. 343-367
- Treas J., Widmer E. D. (2000), Married Women's Employment Over the Life Course: Attitudes in Cross-National Perspective, *Social Forces*, 78, 4, pp. 1409-1436
- Uunk W., Kalmijn M., Muffels R. (2005), The impact of young children on women's labour supply. A reassessment of institutional effects in Europe, *Acta Sociologica*, 48 (1), pp. 41-62.
- Zajczyk F., Borlini B. (2010), Donne e uomini tra lavoro e vita familiare: un cambiamento che va aiutato, *Sociologia del lavoro*, 119, pp. 97-113